

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 20 (1928)
Heft: 5

Rubrik: Le droit ouvrier

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

engagés furent congédiés jusqu'au moment où les apprentis seront ouvriers. Une augmentation de salaire fut accordée aux ouvriers qui n'avaient pas touché le salaire minimum.

A *Bâle*, la fédération patronale avait résilié le contrat avec les *électriciens* pour fin mars 1928. Les ouvriers décidèrent de repousser toute aggravation, et d'entrer en grève au cas où une entente ne pourrait pas intervenir jusqu'au 2 avril. Au dernier moment, les patrons se ravisèrent et se déclarèrent d'accord avec le renouvellement du contrat dénoncé pour une nouvelle période de deux ans, soit jusqu'au 31 mars 1930. Là-dessus une assemblée extraordinaire des électriciens décida de renoncer à la grève.

Le droit ouvrier.

Indemnité ou salaire?

Il est intervenu récemment une modification dans la pratique du Tribunal fédéral, modification qui revêt une certaine importance pour tous les salariés qui ne sont pas soumis à la loi sur les fabriques. Il s'agit de la nature juridique de l'indemnité que l'employeur doit verser à l'employé en cas de rupture illégale du contrat. Dans le nouveau Code des obligations, cette question de l'indemnité n'est pas réglée non plus d'une manière suffisante.

Citons un exemple pour mieux montrer de quoi il s'agit: Un employé de bureau a convenu un délai de congé de deux mois. Le 10 mars, l'employeur le met à la porte subitement, parce qu'il apprend que l'employé est devenu président d'une section du parti socialiste. Cette rupture du contrat est illégale, et l'employeur est tenu de payer le salaire jusqu'à fin mai, pour autant que l'employé ne trouve pas d'autre place entre temps.

Tout bien considéré, l'engagement n'est pas résilié de cette manière, car l'employeur n'en avait pas le droit. Tout au plus peut-on se demander si cet acte ne donnerait pas le droit à l'employé de se délier du contrat, attendu que l'on ne peut guère exiger de lui, après une pareille offense, de recommencer le travail. Mais si l'employé déclare se délier du contrat, l'engagement, avec tous ses droits et devoirs, subsiste quand même, à moins que l'employeur soit en demeure d'accepter encore le travail de l'employé. La conséquence de cet état de choses est que l'employeur reste redevable du salaire, tandis que l'employé n'est pas obligé de fournir encore le travail promis (art. 332 C. O.). Effectivement le salaire arriverait à échéance comme si le contrat restait en vigueur, c'est-à-dire à la fin de chaque mois, et l'employé devrait se laisser imputer sur sa créance ce qui lui a valu le fait d'être dispensé de fournir le travail, ou ce qu'il a gagné par l'emploi de son temps disponible, ou le gain auquel il aurait intentionnellement renoncé.

Cette manière de trancher de pareilles questions juridiques serait très compliquée et nous n'avons pas connaissance qu'elle ait jamais été appliquée. Elle aurait pour conséquence que l'employé devrait, selon les circonstances, se disputer à la fin de chaque mois pour obtenir son gage. C'est pourquoi les tribunaux ont considéré partout le refus d'accepter les services de l'employé comme une résiliation du contrat dont les conséquences sont réglées conformément aux dispositions légales concernant la résiliation anticipée (art. 353 C. O.). On laisse échoir immédiatement le salaire intégral pour la période contractuelle non encore écoulee et l'on déduit de ces sommes ce qui est estimé équitable, en tenant compte des économies réalisées (abonnement de chemin de fer, frais de déplacement, etc.) et autres possibilités de gain.

La revendication de l'employé ainsi formulée était considérée antérieurement par le Tribunal fédéral comme *indemnité* et non pas comme salaire. Cette différence prend une grande importance dès que l'employeur redevable est en faillite ou aux poursuites. Ce cas n'est pas rare, car il arrive souvent que des employeurs se trouvant dans une situation financière difficile cherchent à se soustraire au paiement des salaires en procédant à des licenciements immédiats et injustifiés. Si l'on considère la revendication pour licenciement anticipé comme indemnité, l'employé est alors un créancier ordinaire, et il touche en conséquence le même pour-cent (en général très minime) de son avoir que les fournisseurs de marchandises, les cautions, etc. Par contre, si la revendication pouvait être traitée comme salaire, elle aurait la priorité sur les revendications ordinaires, pour autant qu'elle a été présentée dans un certain délai avant l'ouverture de la faillite ou de la saisie. Dans ce cas, les créanciers ordinaires n'obtiennent quelque chose que lorsque les revendications de salaire sont entièrement couvertes.

C'est pourquoi il est extrêmement important que le Tribunal fédéral ait formellement abandonné son ancienne pratique et en soit venu, par une décision du 20 juin 1927, à considérer les revendications pour licenciement anticipé comme des *revendications de salaire* et non plus comme indemnité. Ces revendications bénéficient ainsi du droit de priorité susmentionné, et il arrivera beaucoup moins facilement que l'employé congédié abruptement obtienne gain de cause dans un procès et ne touche ensuite rien ou presque rien.

Il y a lieu de relever ici que ce droit de priorité n'est valable que pour les revendications qui ont été présentées un certain temps avant la déclaration de la faillite ou avant la mise aux poursuites. Ce temps est échelonné suivant les conditions de service. (Pour les détails, voir l'art. 219 de la loi sur les poursuites.) C'est pourquoi les employés doivent insister lorsque leur employeur éprouve des difficultés à les payer, sans aucun égard à la déclaration prochaine de la faillite, car ils perdent autrement leur droit de priorité sur les créanciers ordinaires.

Nous devons dire en outre que cet exposé (sauf le dernier alinéa) ne s'applique qu'aux contrats de travail qui *ne sont pas soumis à la loi sur les fabriques*. L'article 26 de cette dernière règle les conséquences de la rupture illégale du contrat, cependant d'une manière qui laisse subsister de sérieux doutes sur la question de savoir si l'indemnité pour licenciement anticipé doit être considérée comme salaire ou comme indemnité. La teneur de cet article se prononcerait plutôt en faveur du salaire, mais l'on ne voudra pas, sous ce rapport, situer l'ouvrier de fabrique plus mal que les autres salariés. Néanmoins il y a guère d'espoir qu'un tel litige puisse être tranché par le Tribunal fédéral, attendu qu'il s'agit régulièrement ici de montants qui sont loin d'atteindre les 4000 francs nécessaires. Il faudrait qu'il se présente un cas où un grand nombre d'ouvriers, dans la même situation, soumettent collectivement leurs revendications. Souhaitons que cela ne soit jamais nécessaire. L. F.

Politique financière.

Les subventions fédérales 1913—1926.

Le Bureau fédéral de statistique publie chaque année (avec le grand retard habituel) une récapitulation sur les subventions et les contributions versées par la Confédération. Les chiffres pour 1926 ont paru récemment. Le total des subventions accordées s'élève en millions de francs: